

## WVSV ledenbrief nr. 2

Aan de leden van de WVSV

Doorkiesnummer  
026-3552400  
Inlichtingen bij  
info@wvsv.nl  
Ons kenmerk  
WL-002-2022  
Bijlagen(n)  
Geen

Datum 21 januari 2022  
Onderwerp Principeakkoord doorwerking Cao gemeenten naar Veiligheidsregio's

Geachte leden,

### Inleiding

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) is op 19 november 2021, aangevuld op 1 december 2021, een principeakkoord bereikt over de doorwerking van het principeakkoord CAO Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's. Onder het voorbehoud dat het principeakkoord Gemeenten/SGO 2021-2022 de status van akkoord verkrijgt, zijn gelijke afspraken voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's van toepassing met een aantal aanvullingen. Eind 2021 zijn de BAC Brandweer en de Algemene Vergadering (AV) van de WVSV in kennis gesteld over het principeakkoord doorwerking Cao gemeenten/SGO naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's. Aangezien het bereikte principeakkoord geen *significante impact* heeft, vindt geen separate ledenraadpleging plaats. Na bekrachtiging van het principeakkoord Cao Gemeenten/SGO door de VNG/WSGO, neemt de AV WVSV een besluit over het principeakkoord en de doorwerking. Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR-UWO Veiligheidsregio's.

In deze ledenbrief wordt vervolgens ingegaan op:

1. Besluitvormingsproces en bekrachtiging van het akkoord.
2. Samenvatting van het principeakkoord.
3. Uitleg van het principeakkoord.

## **Ad 1. Besluitvormingsproces en bekrachtiging van het akkoord**

Op 3 november 2021 hebben de VNG, de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) en de vakbonden een principeakkoord Cao gemeenten/SGO 2021-2022 bereikt.

In het LOAV zijn op 19 november 2021 en 1 december 2021 door de WWSV en de vakbonden aanvullende afspraken gemaakt over de doorwerking van het principeakkoord Cao gemeenten/SGO naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's en die niet vallen onder een cao.

De BAC Brandweer is per e-mailbericht op 3 december 2021 geïnformeerd en de AV WWSV is in de vergadering van 10 december 2021 in kennis gesteld van de bereikte resultaten.

In de AV WWSV van 10 december 2021 is aangegeven het principeakkoord doorwerking Cao gemeenten/SGO 2021-2022 via de BAC Brandweer aan de AV WWSV van eind januari 2022 – na de besluitvorming door de VNG/WSGO d.d. 27 januari 2022 - ter besluitvorming voor te leggen. In de AV WWSV vindt finale besluitvorming plaats.

Aangezien het bereikte akkoord geen *significante impact* heeft, vindt geen separate ledenraadpleging plaats. De adviserende stem die veiligheidsregio's hebben uitgebracht aan de VNG met betrekking tot de ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2021-2022 zijn overgedragen aan de WWSV. Deze stemmen neemt de WWSV mee in het besluitvormingsproces.

Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR-UWO Veiligheidsregio's.

## **Ad 2. Samenvatting van het principeakkoord**

### *Looptijd*

Het akkoord loopt van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Waarom het niet 'tot' maar 'tot en met' 1 januari 2023 is, staat in paragraaf 3 van deze brief.

### *Salarisontwikkeling*

- Op 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%
- Op 1 april 2022 stijgen de salarissen met 2,4%.

Bovengenoemde afspraken gelden voor het gehele personeel in dienst van de veiligheidsregio's inclusief de vergoedingen voor de vrijwilligers, maar exclusief de medewerkers die onder een andere cao vallen, bijvoorbeeld het Ambulancepersoneel.

- Medewerkers die op 3 november 2021 in dienst waren, krijgen een eenmalige onkostenvergoeding van € 300, -- en een eenmalige uitkering van € 900, --. Het bedrag van € 300,

-- is niet pensioengevend. Het bedrag van € 900, -- is wel pensioengevend. Beide bedragen zijn bruto en naar rato van de arbeidsduur. Bedragen die in 2021 zijn betaald in het kader van corona, worden afgetrokken van het bedrag van € 300, -- tenzij lokaal anders is afgesproken.

Bovengenoemde eenmalige uitkering is niet van toepassing op vrijwilligers.

- Aanvullende afspraken m.b.t. medewerkers met FLO-overgangsrecht

- 1) Medewerkers die nog geen gebruik maken van het FLO-overgangsrecht op 3 november 2021 hebben aanspraak op de eenmalige uitkering van € 1.200, -- bruto gelijk de andere medewerkers – en onder dezelfde voorwaarden – die onder het principeakkoord veiligheidsregio's vallen;
- 2) Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en op 3 november 2021 gedeeltelijk inactief waren (de zgn. 50-90% regeling) hebben aanspraak op
  - a. 50% van de onkostenvergoeding van € 300, -- bruto; en
  - b. 90% van de eenmalige uitkering van € 900, -- bruto.
- 3) Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 3 november 2021 inactief waren en aanspraak hebben op een FLO-uitkering van 75% netto, hebben
  - a. Geen recht op de onkostenvergoeding van € 300, -- bruto en
  - b. Voor 75% recht op de eenmalige uitkering van € 900, -- bruto d.w.z. men ontvangt 75% van het nettoresultaat van het bedrag van € 900, -- dat men gehad zou hebben als men nog in actieve dienst was geweest;
- 4) Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 29 oktober 2016 inactief waren en aanspraak hebben op een bruto FLO-uitkering (FLO 2006), hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering van € 1.200, -- bruto. Voor hen zijn andere financiële voorwaarden van toepassing dan voor degenen met aanspraak op een netto FLO-uitkering;
- 5) De eenmalige uitkering van € 900, -- is pensioengevend.

- Vanaf 1 januari 2022 hebben alle medewerkers recht op een salaris van minimaal € 14, -- per uur.

- Van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023 ontvangen medewerkers een thuiswerkvergoeding van € 2, -- netto per dag. De thuiswerkvergoeding geldt alleen voor dagen waarop de medewerker volgens afspraak thuis werkt. Uitgangspunt is dat de medewerker niet tegelijk een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding woon-werk kan ontvangen.

#### *Verlof en vitaliteit per 1 januari 2022*

- Vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers verlofsparen. Verlofsparen betekent dat de medewerker bovenwettelijke vakantie opzij kan zetten om later op te nemen, zonder dat die bovenwettelijke vakantie verjaart.

- De prijs waarvoor een medewerker met zijn IKB bovenwettelijke vakantie koopt, wordt per 1 januari 2022 in overeenstemming gebracht met de prijs die de werkgever aan de medewerker betaalt voor vakantie die bij vertrek van de medewerker overblijft. De aan- en verkoopprijs van vakantie worden dus hetzelfde.

- De medewerker kan vanaf 1 januari 2022 niet langer in een jaar meer werken, met als doel extra verlof op te bouwen.

- Sociale partners bij de Cao Gemeenten/SGO zijn samen met het A&O fonds Gemeenten met behulp van het subsidietraject DIEU (duurzame inzetbaarheid en eerder uittrekken) van het Ministerie van SZW als onderdeel van het pensioenakkoord een onderzoek gestart om medewerkers langer duurzaam inzetbaar te houden.

De WVSV en vakbonden wachten de uitkomsten van bovengenoemd onderzoek af, waarbij voor de repressieve medewerkers het onderzoek 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid van de Universiteit van Maastricht leidend zal zijn. De FLO-overgangsrechten van repressieve medewerkers zijn gegarandeerd.

#### *Verlofharmonisatie*

Met betrekking tot verlofharmonisatie onderzoeken de partijen (WVSV/vakbonden) de achtergronden en feiten van de afspraak zoals deze is opgenomen in het principeakkoord Cao gemeenten/ SGO 2021-2022 d.d. 3 november 2021. Dit onderzoek moet expliciet maken wat dit betekent voor werknemers en werkgevers veiligheidsregio's.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek formuleren partijen gedragen voorstellen om te komen tot verlofharmonisatie; wellicht is hier sprake van een overgangssituatie. Dit proces wordt in 2022 afgerond.

#### *Bovenwettelijke sociale zekerheid*

- Sociale partners bij de Cao Gemeenten/SGO doen een gezamenlijke studie naar nut, noodzaak, gebruik en bedragen van de aanvullingen in hun cao op de sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers.

Deze aanvullingen betreffen de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid langer dan 24 maanden (artikel 7:3, lid 4 CAR) en het zogenaamde "derde ziektejaar" voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (artikelen 7:16, lid 3 en 4 en 8:5 CAR).

Het onderzoek gaat over bovengenoemde aanvullingen in relatie tot de huidige wet- en regelgeving en in welke mate de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratie en de inkomenszekerheid van de medewerker. WVSV en vakbonden wachten de uitkomsten van bovengenoemd onderzoek af.

#### *Ouderschapsverlof*

Als medewerkers betaald ouderschapsverlof opnemen, dan kunnen zij vanaf 2 augustus 2022, binnen de kaders van de huidige aanspraken, zelf kiezen tot wanneer dat betaald ouderschapsverlof duurt en wat het percentage loondoorbetaling is. Naast de voorgestelde CAR(-UWO) Veiligheidsregio's wijziging volgt separaat de wetswijziging Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo). De Wbo regelt dat ouders 9 weken van hun ouderschapsverlof betaald mogen opnemen.

#### *Financiering A&O fonds Gemeenten*

In overleg met de vakbonden beziet de WVSV in 2022 of en welke behoefte bestaat om te komen tot een A&O fonds Veiligheidsregio's.

### **Ad 3. Uitleg van het principeakkoord**

#### *Looptijd*

De looptijd is twee jaar, voor kalenderjaar 2021 en 2022. Gekozen is voor 'tot en met' 1 januari 2023, in plaats van zoals gebruikelijk 'tot'. Dat is afgesproken om de te maken afspraken over verlofharmonisatie naar aanleiding van het nog te verrichten onderzoek in 2022 in te kunnen laten gaan op 1 januari 2023.

#### *Salaris*

Sociale partners bij de Cao Gemeenten/SGO hebben een principeakkoord gesloten met een investering in de koopkracht waardoor werkgevers zich beter kunnen profileren op de arbeidsmarkt. Dit heeft geresulteerd in de overeengekomen salarisverhogingen, de eenmalige onkostenvergoeding van € 300, -- (bruto) en de eenmalige uitkering van € 900, -- (bruto). De WVSV onderschrijft de loonparagraaf van het principeakkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022.

#### *Thuiswerkvergoeding*

De thuiswerkvergoeding is € 2 netto per dag. Dit is in overeenstemming met de (voorgenomen) wijziging van de Belastingwet en in overeenstemming met recent afgesloten cao's. De thuiswerkvergoeding geldt voor 2022.

De thuiswerkvergoeding geldt voor medewerkers die volgens afspraak thuiswerken. Hoe zo'n afspraak eruitziet, is lokaal beleid: voorbeelden zijn individuele afspraken per dag, afspraken op basis van een vast patroon, afspraken over 'werken waar nodig', in opdracht, enz.

Voor vergoedingen is het uitgangspunt, maak onderscheid tussen een werkdag thuis en een werkdag op kantoor. Het principeakkoord gebruikt het woord 'uitgangspunt' om te voorkomen dat een te rigide regeling onbedoeld nadelige gevolgen heeft voor de medewerker en om (experimenten met) verschillende combinaties mogelijk te maken. De regeling wordt zo duidelijk en eenduidig mogelijk, maar moet ook ruimte laten voor (veranderingen in) lokale omstandigheden.

Sociale partners bij de Cao Gemeenten willen gedurende 2022 kijken hoe het thuiswerken zich ontwikkelt — in de praktijk, in wet- en regelgeving — en of en welke afspraken nodig zijn voor 2023.

#### *Verlofsparen*

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie-uren sparen. Hiermee kunnen medewerkers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke vakantie inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het vitaliteitsbeleid.

Bovenwettelijke vakantie-uren die worden gebruikt voor verlofsparen, verjaren niet. Evaluatie van het verlofsparen vindt plaats voor de ingangsdatum van de nieuwe wetgeving van het pensioenakkoord.

De volgende bepalingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's worden aangepast ten aanzien van de invoering van het verlofsparen, t.w.:

- Medewerkers die op of na 1 januari 2022 met hun IKB bovenwettelijke vakantie-uren kopen, betalen daarvoor per vakantie-uur het salaris en het IKB per uur. Hiermee wordt de prijs van een gekocht vakantie-uur in overeenstemming gebracht met de prijs van een bij einde dienstverband verkocht vakantie-uur (artikel 3:31 CAR).
- Medewerkers kunnen van 1 januari 2022 in een jaar niet meer werken, met als doel het opbouwen van bovenwettelijk verlof. Structureel meer werken en daarmee extra bovenwettelijke vakantie-uren opbouwen staat op gespannen voet met het vitaliteitsbeleid. Ook wordt hiermee geborgd dat medewerkers elk jaar het wettelijk verplichte vakantie genieten. Meer vakantie kan worden verkregen door verlof te kopen met het IKB-budget.

#### *Bovenwettelijke sociale zekerheid*


VNG had een einde willen maken aan de aanvullingen op de wettelijke sociale zekerheid voor arbeidsongeschikte medewerkers. Volgens de VNG staat de bijdrage die deze aanvullingen bieden aan de inkomenszekerheid van medewerkers niet in verhouding tot de remmende werking die het kan hebben op de re-integratie. In het principeakkoord Cao gemeenten/SGO is een eerste stap gezet met een gezamenlijke studie naar het nut en de noodzaak van deze aanvullingen. WVSV en vakbonden wachten de uitkomsten van deze studie af.

#### *Betaald ouderschapsverlof*

In plaats van betaald ouderschapsverlof voor een 'gegeven periode' en 'gegeven percentage', kan de medewerker kiezen voor een 'geschikte periode' en 'geschikt percentage'. Periode en percentage samen zijn gebaseerd op de huidige aanspraken. Werkgevers willen het hiermee voor de medewerker makkelijker maken om werk en privé te combineren. Deze afspraak gaat in op 2 augustus 2022. Vanaf die dag hebben medewerkers naast recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR, aanspraak op een uitkering van het UWV gedurende negen weken van het ouderschapsverlof. De aanpassing van de CAR maakt het mogelijk om het betaald ouderschapsverlof uit de CAR af te stemmen op de uitkering van het UWV.

Voor informatie kunt u terecht op [www.wvsv.nl](http://www.wvsv.nl) en in het geval van vragen kunt u contact opnemen met de WVSV via [info@wvsv.nl](mailto:info@wvsv.nl).

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla  
Voorzitter WVSV